

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK
YANG DI PHK PADA MASA KONTRAK**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

KALYA ITNADIA KUSNADI

C 100 160 149

PROGRAM STUDI HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK
PADA MASA KONTRAK**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

KALYA ITNADIA KUSNADI

C 100 160 149

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dr. Kelik Wardiono, S.H.,M.H.

NIK. 196812261993031002

HALAMAN PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK
PADA MASA KONTRAK**

OLEH

KALYA ITNADIA KUSNADI

C100 160 149

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Senin, 10 Februari 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Septarina Budiwati, S.H., M.H.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Darsono, S.H., M.H.
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



(Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati, S.H., M.H.)

NHK. 537 / NIDN. 0727085803

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Februari 2020

Penulis



KALYA ITNADIA KUSNADI

C100160149

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK PADA MASA KONTRAK

Abstrak

Pengusaha dan pekerja secara filosofis mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengusaha dalam meningkatkan kinerja perusahaannya agar produktivitas terjaga membutuhkan jasa dan kinerja positif pekerja. Salah satu perselisihan yang timbul antara pengusaha dan pekerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja hakim dalam menimbang dan memutus haruslah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa ada beberapa syarat perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja salah satunya perusahaan melakukan efisiensi, pekerja melakukan pelanggaran dan lain-lain. Sebelum diadakanya pemutusan hubungan kerjapun diharapkan tiap pihak melakukan musyawarah dan beberapa tahap prosedur melakukan pemutusan hubungan kerja. Hakim juga dalam memutus harus memperhatikan hak dan kewajiban para pihak serta hakim juga tidak boleh memutus lebih dari yang digugat. Maka Putusan hakim yang sudah diputus oleh hakim dan dianggap berkekuatan hukum tetap akan mengikat para pihak yang bersengketa.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Putusan Hakim

Abstract

Employers and workers philosophically have the same interests, namely the survival and progress of the company. Employers in improving the performance of their companies so that productivity is maintained requires services and positive performance of workers. One dispute that arises between employers and workers is termination of employment relationship (TER). If there is a dispute regarding termination of employment relationship of a judge in weighing and deciding it must be in accordance with Law No. 13 of 2003 on Manpower. In the Labor Law, it is explained that there are several conditions for companies to terminate employment, one of them is that companies make efficiency, workers commit violations and others. Before the termination of employment relationship is held, it is expected that each party conducts deliberations and several stages of the procedure to termination of employment relationship. Judges also must decide in the decision to consider the rights and obligations of the parties and the judge must not decide more than the sued. Then the adjudication that has been decided by the judge and considered legally binding will still bind the parties to the dispute.

Keywords: termination of employment relationship (TER), Labor Law, adjudication

1. PENDAHULUAN

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja agar tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan dapat terjamin hidupnya. Segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesainya masa hubungan kerja disebut sebagai ketenagakerjaan. Sedangkan tenaga kerja itu sendiri adalah objek yang mampu melakukan pekerjaan itu sendiri untuk menghasilkan barang atau jasa bagi diri sendiri maupun orang lain (Wijayati, 2009).

Dalam masa kontrak kerja tersebut buruh/pekerja dapat di adakan pemutusan hubungan kerja atau PHK. PHK diatur dalam Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu alasan PHK adalah bila pekerja mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil pengusaha sebanyak 2 (dua) kali seperti yang tecantum Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan melakukan PHK pengusaha memiliki beberapa kewajiban yang harus diberikan kepada buruh seperti pesangon dalam Pasal 156 Ayat (2), uang masa penghargaan masa kerja dalam Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak dalam Pasal 156 Ayat (4).

Tingkat pengangguran di negara berkembang sendiri akan jauh lebih ditinggi di beberapa negara berkembang seperti Indonesia. Angka resmi tingkat pengangguran umumnya menggunakan indicator pengangguran terbuka, yaitu jumlah angkatan kerja yang secara sungguh-sungguh tidak bekerja sama sekali dan sedang mencari kerja pada saat ini (Oktariyana, 2011). Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sekarang kita kenal sebagai PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. PHK dapat terjadi karena pengunduran diri, habis kontrak maupun pemberhentian oleh perusahaan (Bambang S, 2013).

Umar kasim mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena (PHK) dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi (PHK) dapat mengakibatkan pengangguran. Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino yang saling

berkaitan satu sama lain dan merambah ke sektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (Kasim, 2004). PHK merupakan permasalahan yang paling sering terjadi di dunia pekerjaan menurut Umar Kasim. PHK juga sering kali lebih merugikan pekerja karena pekerja tidak mendapat haknya, seperti uang pesangon dan lain-lain yang seharusnya didapat oleh pekerja yang di PHK dalam masa kontrak.

Dari latar belakang seperti di atas dapat ditarik rumusan masalah antara lain ; 1) Bagaimana pertimbangan hukum dari hakim dalam memutuskan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pada masa kontrak? Dan 2) Bagaimana putusan hakim dalam memeriksa perkara mengenai pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dalam masa kontrak?

2. METODE

Penelitian ini didasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan doktrinal, karena dalam penelitian ini hukum dikonsepkan, sebagai norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau oleh pejabat negara yang berwenang. Dari berbagai jenis metode pendekatan yuridis normatif yang dikenal, penulis memilih bentuk pendekatan normatif yang berupa, inventarisasi peraturan perundang-undangan dan penemuan hukum *in-concreto*. Penelitian ini menggunakan jenis sumber data sekunder yang merupakan data utama yang diperoleh melalui kajian bahan pustaka, dalam hal ini berupa Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pertimbangan Hukum Dari Hakim Dalam Memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Pada Masa Kontrak

3.1.1 Pekerja Melakukan Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja

Dijelaskan oleh Rivai (2011:831) bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja sudah mencapai pelanggaran sedang karena sudah pernah dilakukan teguran secara tertulis dan sudah tidak diberikannya gaji kepada pekerja.

- a) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis;
- b) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat;

Diatur pada Pasal 161 ayat (1) bahwa Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja dengan memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan tersebut berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali diperjanjikan lain di perjanjian kerja.

Sedangkan dalam Pertimbangan hakim menjelaskan Tergugat sudah melakukan panggilan terhadap Penggugat sebanyak 2 (dua) kali karena tidak hadirnya Penggugat dipekerjaanya.

“...Bahwa alasan Penggugat bukannya Penggugat menolak mutasi, akan tetapi Penggugat mau dimutasi namun permasalahan pemberian haknya masih belum ada sepakat, hal tersebut bersesuaian dengan keterangan saksi Christianto Adi dan Sugiono yang pada dasarnya keterangannya sama, yang menerangkan pada pokoknya, Penggugat mau di mutasi tetapi kompensasi atau hak yang diperoleh masih belum sepakat, namun dalam menyikapi permasalahan tersebut, Penggugat tidak datang dan tidak masuk kerja di site Medan tempat Penggugat di mutasikan, sehingga oleh Tergugat di panggil hingga 2 (dua) kali (bukti T-7), dan tidak datang sehingga oleh Tergugat dikeluarkanlah Surat keputusan Putus hubungan kerja kualifikasi mengundurkan diri tertanggal 21 Januari 2019.”

Bahwa dijelaskan pula pada Pasal 161 ayat (1) Pekerja yang melakukan pelanggaran tetaplah berhak mendapat uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dalam 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4).

Dan dalam pertimbangan hakim menjelaskan dengan Penggugat tidak melaksanakan kewajibanya untuk masuk kerja adalah bentuk pelanggaran dalam perjanjian kerja namun Tergugatpun tidak dapat langsung mengkualifikasi Penggugat melakukan pengunduran diri serta Tergugatpun masih berkewajiban untuk membayar beberapa hak dari Penggugat sesuai pertimbangan hakim yang berbunyi :

“...Demikian Majelis berpendapat, Penggugat tidak datang atau tidak masuk kerja karena persoalan hak-haknya yang diterima apabila dimutasi yang belum selesai adalah tindakan yang tidak tepat, demikian juga seharusnya Tergugat juga tidaklah memutus hubungan kerja dengan mengkualifikasikan Penggugat mengundurkan diri, namun menurut Majelis Hakim, tindakan Penggugat tersebut dapat di maknai telah melakukan Pelanggaran Perusahaan, karena Penggugat tidak melaksanakan tugasnya oleh karenanya Pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat alasan yang tepat adalah Penggugat telah melakukan pelanggaran sehingga dilakukan Putus Hubungan kerjanya berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat 1 (satu) dengan mendapatkan kompensasi uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Berdasarkan uraian dari penjelasan diatas Pertimbangan Hakim sudah sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena hakim telah membahas mengenai tindakan Tergugat yang sudah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali terhadap Penggugat tersebut tidaklah dapat dianggap Penggugat melakukan pengunduran diri dan Tergugat seharusnya melakukan panggilan terhadap Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali dan surat peringatan tersebut berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

Pertimbangan hakim juga menjelaskan mengenai tindakan Penggugat yang tidak masuk kerja selama 16 (enam belas) hari berturut-turut termasuk dalam Pelanggaran Perusahaan. Dalam Pertimbangan Hakim juga menjelaskan karena Penggugat melakukan pelanggaran perusahaan, perusahaan tetaplah harus memberikan kompensasi uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

3.1.2 Perusahaan Melakukan Efisiensi

Efisiensi menurut Mulyadi (1998) adalah pengendalian biaya atau pengorbanan sumber daya ekonomi yang diukur dalam satuan yang telah terjadi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pertimbangan hakim juga menjelaskan bahwa adanya posisi dalam perusahaan yang ditiadakan, namun Tergugat meminta Penggugat untuk mengundurkan diri dan Penggugat menolak dan meminta Tergugat untuk melakukan PHK sesuai dengan pasal 164 ayat (3).

“Menimbang, bahwa setelah Majelis mencermati Gugatan dan jawab-menjawab antara Penggugat dan Tergugat, menurut Penggugat perselisihan aquo berawal dari Penggugat dipanggil oleh Tergugat untuk diberi tahu bahwa pekerjaan/posisi kurir yang ada di struktur organisasi perusahaan hal mana adalah pekerjaan Penggugat, akan ditiadakan, oleh karena itu melalui pertemuan antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat dianjurkan Tergugat untuk mengajukan Pengunduran Diri dengan diberi kompensasi tali asih sebesar Rp7.000.000,- hal tersebut ditolak oleh Penggugat, dan Penggugat mendalilkan bahwa jika Tergugat mau Memutus hubungan kerja dengan Penggugat maka haruslah didasari ketentuan Pasal 164 ayat (3) yaitu Penggugat melakukan efisiensi”

Menurut Abdul Khakin yang menjelaskan ada beberapa tahap dalam pelaksanaan PHK sebagai berikut :

- a) Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja, serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK;
- b) Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja mengadakan perundingan bersama;
- c) Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama;
- d) Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e) Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Dalam Pertimbangan Hakim sudah dijelaskan bahwa kedua belah pihak telah melakukan perundingan namun kedua belah pihak memutuskan untuk menginginkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja dan hanya menunggu kesepakatan mengenai kompensasi sesuai pertimbangan hakim.

“....Namun demikian berdasarkan bukti P-8 yang sama dengan bukti T-6 berupa risalah Perundingan, bahwa setelah majelis cermati, baik dalam materi perundingan maupun hasil perundingan menunjukkan bahwa kedua belah pihak, baik Penggugat maupun Tergugat, dalam menyikapi permasalahan yang ada sudah tidak lagi menghendaki ada hubungan kerja kembali, masing-masing menginginkan Putus hubungan Kerja, hanyalah yang belum sepakat adalah, kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut”

Dalam Pasal 164 ayat (3) berbunyi “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Dalam Pertimbangan Hakim pada Poin 4 menjelaskan bahwa Dalam Peraturan Perusahaan PT Kamadjaja Logistics 2018 - 2020 Pasal 9 Ayat (1) pemindahan ataupun mutasi berhak dilakukan oleh Perusahaan. Menurut Tergugat, Posisi kurir

ditiadakan pada site Surabaya maka Penggugat dipindahkan ke site Medan, namun Penggugat menolak dengan alasan belum memenuhi kesepakatan gaji. Penggugatpun akhirnya melakukan mogok kerja selama 16 (enam belas) hari.

“....Namun Tergugat menyanggahnya, bahwa Tergugat memutus hubungan kerja terhadap Penggugat karena Penggugat akan di mutasi dari site Surabaya ke site Medan (bukti P-7) namun Penggugat tidak mau melaksanakan mutasi tersebut, bentuk ketidak mauan Penggugat tersebut dengan tidak masuk kerja hingga 16 hari kerja dan Penggugat telah dipanggil dengan patut oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali, (bukti T-7), namun Penggugat tetap tidak masuk kerja, oleh karenanya Tergugat mengeluarkan surat Pemutusan hubungan kerja dengan kualifikasikan Penggugat mengundurkan diri (bukti T-9.)”

“Menimbang bahwa berdasarkan bukti T.10 berupa Peraturan Perusahaan PT Kamadjaja Logistics 2018 - 2020 Pasal 9 (1) menyatakan ”Pemindahan/Mutasi adalah hak penuh Pengusaha yang pada umumnya didasarkan pada pertimbangan kebutuhan, situasi dan kondisi Perusahaan. Karyawan harus bersedia di tempatkan dibagian manapun dari Perusahaan termasuk dicabang”, dengan demikian mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, maka Penggugat haruslah tunduk dan mengikuti mutasi tersebut, andaikan dalam mutasi tersebut masih ada hak-hak yang belum terselesaikan permasalahannya maka, seharusnya sambil dijalankan pekerjaan tersebut bisa di perselisihkan, jadi tidak adanya kesepakatan terhadap hak yang di berikan bukan di tindak lanjuti dengan Penggugat tidak mau datang atau tidak masuk kerja akan tetapi haruslah tetap bekerja dan tuntutan hak bisa sambil jalan dengan demikian tidak akan muncul permasalahan baru...”

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa isi pertimbangan hakim telah sesuai pasal 164 ayat (3) yang menjelaskan pada peraturan perusahaan bentuk pemindahan pekerja adalah hak perusahaan dan adanya peniadaan posisi yang dianggap sebagai efisiensi perusahaan sesuai dengan pengertian efisiensi menurut Mulyadi (1998). Pertimbangan hakimpun mempertimbangkan mengenai sudah dilaksanakannya perundingan kedua belah pihak yang sesuai dengan tahap perusahaan dapat melakukan PHK menurut Abdul Khakin. Maka antara Pertimbangan Hakim dengan norma dan doktrin dianggap sesuai.

3.2 Putusan Hakim dalam Memeriksa Perkara Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja pada Masa Kontrak

Dalam Pasal 19 Undang-Undang No. 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman asas-asas putusan pengadilan haruslah :

- a. Memuat dasar alasan yang jelas dan rinci;
- b. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan;
- c. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan dan;

d. Diucapkan dimuka umum

Dalam Putusan Hakim sudah menjelaskan dasar serta alasan secara jelas dan rinci bahwa Pergugat melanggar ketentuan Pasal 164 ayat (3) dan tetap mendapat haknya sesuai Pasal 156 sesuai gugatan dari Penggugat. Hakim juga menjelaskan mengenai perhitungan hak yang seharusnya didapatkan oleh Penggugat. Hakim dalam putusnya mempertimbangkan dan mengadili seluruh dalil yang ada dalam perkara tanpa melebih-lebihkan dan mengurangi gugatan.

Bahwa dalam Pasal 164 ayat (3) menjelaskan perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan efisiensi perusahaan. Namun Perusahaan tetap harus memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam Putusan Berisi :

- 2) Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, sebagaimana ketentuan sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Hak Cuti Tahun 2018 yang belum diberikan dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: $7 \times \text{Rp}.3.946.052,61 \times 2 = \text{Rp}.55.244.736,54$;
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: $3 \times \text{Rp}.3.946.052,61 \times 1 = \text{Rp}.11.838.157,83$;
 - c. Uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu: $(\text{Rp}.55.244.736,54 + \text{Rp}.11.838.157,83) \times 15\% = \text{Rp}.67.082.894,37 \times 15\% = \text{Rp}.10.062.434,15$;
 - d. Cuti Tahun 2018 sejumlah 12 hari, yaitu: $12/25 \times \text{Rp}.3.946.052,61 = \text{Rp}.1.894.105,25$; Sehingga total berjumlah $\text{Rp}.79.039.433,77$ (tujuh puluh Sembilan juta tiga puluh sembilan ribu empat ratus tiga puluh tiga rupiah poin tujuh puluh tujuh sen).

Berdasarkan isi putusan di atas dapat kita ketahui bahwa hakim dalam membuat putusan sudah memberikan perhitungan berdasarkan dasar yang jelas seperti perhitungan Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali diatur dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali diatur dalam Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan cuti tahun 2018 sejumlah 12 hari yang belum diambil oleh Tergugat.

Berdasarkan penjelasan diatas yang sudah diuraikan bahwa hakim dalam memutus perkara sudahlah memenuhi asas-asas putusan pengadilan yang diatur dalam

Pasal 28 ayat (1) UU No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Isi Putusan Hakim dari hakim Pengadilan Negeri Surabaya No. 68/Pdt.Sus-PHI/2019/PN tentang Pemutusan Hubungan Kerja telah sesuai bahwa hakim memutuskan Tergugat harus memberikan uang pesangon 2 (dua) kali sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai Pasal 156 ayat (3), uang pengantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan cuti tahunan 2018 sejumlah 12 hari yang belum diambil Penggugat. Maka Isi Putusan dianggap telah sesuai dengan norma yang mengatur.

4. PENUTUP

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum dari hakim dan Putusan Hakim yang tercantum dalam Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Sby dapat diketahui bahwa: 1) Pertimbangan-pertimbangan hukum dari hakim Pengadilan Negeri Surabaya No. 68/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Sby tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap syarat (a) Pekerja Melakukan Pelanggaran dari Perjanjian Kerja **telah sesuai dengan** Pasal 161 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (4) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pendapat Rivai (2011:831) mengenai jenis pelanggaran. (b) Perusahaan Melakukan Efisiensi **telah sesuai** Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pendapat Mulyadi (1998) serta Abdul Khakin; 2) Isi Putusan Hakim dari hakim Pengadilan Negeri Surabaya No. 68/Pdt.Sus-PHI/2019/PN tentang Pemutusan Hubungan Kerja telah sesuai bahwa hakim memutuskan Tergugat harus memberikan uang pesangon 2 (dua) kali sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai Pasal 156 ayat (3), uang pengantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan cuti tahunan 2018 sejumlah 12 hari yang belum diambil Penggugat.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat maka penulis ingin memberikan saran berhubungan dengan penelitian. Saran-saran tersebut sebagai berikut : (1) Bagi Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk lebih jelas dan rinci lagi dalam mengatur mengenai syarat perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada Pasal 158 sampai dengan Pasal 168, terutama pada bagian pembahasan mengenai pekerja yang melakukan pelanggaran dan efisiensi perusahaan agar menghindari adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja. (2) Bagi PT Kamadjaja Logistics untuk lebih jelas dan tegas dalam memberikan

peraturan perusahaan. Perusahaan juga harus melaksanakan kewajibannya dan memberikan hak yang seharusnya diberikan pada pekerja serta menaati peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Perusahaan juga tidak dapat langsung mengkualifikasi pekerja mengundurkan diri apabila belum sesuai prosedur dalam peraturan yang berlaku. Dengan hal ini diharapkan agar mengurangi kemungkinan untuk terjadinya perselisihan hubungan kerja. (3) Bagi pekerja, pekerja dapat lebih memahami peraturan perusahaan dan hak serta kewajiban yang ia harus lakukan sehingga dari pihak pekerja dapat mengurangi kemungkinan dalam pemutusan hubungan kerja dan menghindari melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Wijayati. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Firda, Oktariyana. (2011). *Ringkasan Perekonomian Indonesia*, <http://saiiafirda.blogspot.com/2011/02/ringkasan-perekonomian-indonesia.html>, di akses pada hari selasa 17 September 2019
- Soeparmono. (2005). *Hukum Acara Perdata Dan Yurisprudensi*, (Bandung : Mandar Maju).
- Subekti. (2002). *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa.
- Umar Kasim. (2004). *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum Vol.2 Tahun 2004.